

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีหลักในการศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีหลักในการศึกษา

##### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวล เพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม องค์กรศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัท จำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะ หมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542: 231 อ้างอิงจาก ชาญวุฒิ บุญขง, 2553 หน้า 5)

สเตียร์ส กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวให้องค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง (Steers, 1977 หน้า 46-49 อ้างอิงจาก ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 หน้า 9)

พอทเตอร์ ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้องค์กร (Sheldon, 1971 หน้า 143-150 อ้างอิงจาก สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542 หน้า 5)

**มาร์ช และ มัณนารี** ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความมากน้อย ของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี (Marsh & Mannari, 1977 อ้างอิงจาก นันทนา ผ่องเกตุข, 2544 หน้า 5)

**เชลดอน** ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กร ในทางบวกและบุคคลในองค์กรมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยจุดมุ่งหมายของคนในองค์กรและจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน (Sheldon, 1971 อ้างอิงจาก ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554 หน้า 10)

**นิวสโตร์ม และ เดวิส** กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจ ของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต (Newstorm and Devis, 1989 อ้างอิงจาก ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554 หน้า 11)

**ภัทรพล กาญจนปาน** กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นตัวบ่งบอก ถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย

**ชาญวุฒิ บุญซง** กล่าวว่า ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อ องค์กร ยินดีจะ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเท ความพยายามในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

**สมยศ นาวิกรม** ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทศคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มี ต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเอง มีอยู่อย่างเต็มที่ ทุ่มเท และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากนี้ทัศนคติและ ความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมา ทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษา ทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร และพร้อมที่ชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

**ธนยุทธ บุตรขวัญ** กล่าวว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะ ของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตน ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับ

เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

**พรทิพย์ ไชยพฤษย์** กล่าวว่า ทักษคติทางบวก ของบุคลากร มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นนั้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อนายจ้างและทำงานอยู่ในองค์กร แม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึก ทักษคติ หรือความคิดที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร หรือเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน และความผูกพันนี้ยังมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

### 2.1.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

**เมอร์เดย์** เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น (Mowday, 1981 อ้างอิงจาก สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542, หน้า 6)

**ลูธาน** กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับ

- 1) กลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และลักษณะนิสัยส่วนบุคคล
- 2) ลักษณะขององค์กร เช่น การออกแบบงานและลักษณะของผู้นำ
- 3) ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์กร ทางเลือกอื่นๆ ที่มีหลังจากการพิจารณาทางแล้ว ถ้าองค์กรนั้นอยู่ในหัวข้อต้นๆ ที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงาน ก็จะทำให้มีความผูกพันตามมา (Luthans, n.d. อ้างอิงจาก พร้อมพรรณ ปีหัตถกิจ, 2540, หน้า 24)

**บารอน** ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้น คือเป็นทัศนคติที่คงที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แม้ทั้ง 2 สิ่งจะแตกต่างกัน แต่ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังนี้

- 1) เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกต่อองค์กรในระดับต่ำ

2) เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3) เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4) เกิดจากสภาพการทำงานบุคคล ที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่างค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (Baron, n.d. อ้างอิงจาก พ.อ.ประพันธ์ พุทธานู, 2543, หน้า 20-21)

**นอร์ทคราฟท์ และ เนล** กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้นแต่ยัง หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร (Northcraft and Neale, 1990 อ้างอิงจาก ชนยุทธ บุตรขวัญ, 2554 หน้า 11)

### 2.1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

**บุชานัน** กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2) ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก (Buchanan II. 1974 หน้า 533)

**Greenberg** ได้ศึกษา พบว่า บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถทำให้เกิดผลที่ตามมา ดังนี้

1) อัตราการออกจากงานสูง (Higher employee turnover) บุคลากรที่ออกไปนั้นได้เอาความรู้และประสบการณ์ ที่สะสมออกไปสู่สถานที่ทำงานใหม่ด้วย

2) ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง (Diminished performance) สมรรถนะขององค์กรนั้นลดลงจนกระทั่งบุคลากรที่ใหม่จะได้รับการฝึกอบรม

3) การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (Lost training dollars) เวลาและเงินที่ลงทุนไปกับการฝึกอบรมและ โปรแกรมพัฒนาสำหรับบุคลากรที่จากไปเป็นสิ่งสูญเปล่า

4) ขวัญกำลังใจลดลง (Lower morale) บุคลากรที่ยังคงอยู่กับองค์กรนั้นอาจจะต้องรับภาระหน้าที่ ที่มากเกินไปสำหรับภาระหน้าที่ใหม่ ที่เพิ่มขึ้นโดยไม่มีการแก้ไข ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

**แองเจิ้ล และ เพอร์รี่** กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

- 1) ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
- 2) ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
- 3) ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Angle & Perry, 1981 หน้า 1-14 อ้างอิงจาก พรทิพย์ ไชยพฤษย์, 2555 หน้า 45)

**Fazzil** ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป (ชาญวุฒิ บุญขง, 2553 หน้า 12)

โดยในการศึกษารุ่นนี้ ข้าพเจ้าได้ใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayers เพราะทฤษฎีนี้ได้มีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประการใหญ่ๆ ซึ่งได้สอดคล้องมากที่สุดกับความผูกพันที่เกิดขึ้นกับพนักงานใน บริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด และในแต่ละหัวข้อก็มีความหมายที่ครอบคลุมและชัดเจน

**เอลเลน และ เมเยอร์** ได้รวมการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติเข้าด้วยกัน และแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประการ คือ

- 1) ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective) เป็นความผูกพันทางด้านจิตใจที่เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก โดยพนักงานรู้สึกรักและผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เสมือนเป็นเจ้าขององค์กร
- 2) ความผูกพันทางด้านคงอยู่กับองค์กร (Continuance) เป็นความผูกพันอย่างต่อเนื่อง พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กร และสิ่งที่ต้องสูญเสียไป หากต้องลาออกจากองค์กร จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความผูกพันที่พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับหลายอย่างที่ควรจะได้จากการลงทุนของเขาไป
- 3) ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative) เป็นความผูกพันในด้านการยอมรับของพนักงานต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ยึดถือบรรทัดฐานและเคารพอิทธิพลของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เป็นความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพัน

ต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นหน้าที่ และภาระผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติ

#### 2.1.4 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) มีความหมายหลายนัย กล่าวคือ อาจหมายถึง การกินดี อยู่ดี (well-being) ซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์ อาจหมายถึง การได้รับความพอใจ การได้รับอรรถประโยชน์ จากการได้บริโภคสินค้า (goods) หรือการได้รับการบริการ (service) เพื่อทำให้เกิดการกินดี อยู่ดี ของบุคคลและครอบครัว ตลอดจนประชาชนในประเทศนั้นๆ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546 หน้า 1-6)

สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจ เอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความ สะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็น สิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยาก ทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและทำงานนั้นให้นานที่สุด (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น (สวัสดิการแรงงาน: กระทรวงแรงงาน)

**กิตตินันท์ พิษสุวรรณ** กล่าวว่า สวัสดิการ คือ การบริการด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้มีความ ปลอดภัยในการทำงาน ช่วยแบ่งเบาภาระความเดือดร้อนและสร้างแรงจูงใจให้คนมีความตั้งใจที่จะ ทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรัก ซื่อสัตย์ ผูกพัน ต่องานและองค์กร

**สมพงษ์ จ้อยศิริ** กล่าวว่า สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนพิเศษอื่นนอกจาก ค่าจ้างที่นายจ้าง จัดให้ลูกจ้าง โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานได้มากหรือน้อย เป็นคนขยัน เป็นคนดี หรือไม่อย่างไร แต่ที่จัดให้ก็เพราะถือว่าเป็นลูกจ้างของเรา เป็นเหมือนลูกของเรา เป็นเหมือนคน ในครอบครัวเดียวกันถึงอย่างไรก็ต้องช่วยเขาจัดให้เขามีความสุข

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า สวัสดิการหมายถึง สิทธิประโยชน์ ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง หรือเงินเดือน ที่องค์กรจัดให้กับพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร เช่น

อาหารกลางวัน รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา สิทธิในการลาหยุด ค่าล่วงเวลา ฯลฯ โดยที่ไม่จำเป็นต้องรอให้มีกฎหมายกำหนด หรือรัฐบาลกำหนดให้ต้องทำ

### 2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการเกิดขึ้นตั้งแต่สมัยที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเริ่มต้นจากเริ่มต้นการปฏิวัติอุตสาหกรรมจนถึงต้นศตวรรษที่ 19 การจัดสวัสดิการแรงงานในสมัยนี้จะเกิดขึ้นจากความรู้สึกและความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีต่อบุคลากร โดยนายจ้างจะจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในลักษณะที่เป็นครอบครัวหรือแบบอุปถัมภ์ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตและทำงานในสถานประกอบการได้ตามอัธยาศัย

เมื่อเข้าสู่ช่วงพัฒนาอุตสาหกรรม มีการเริ่มนำระบบสวัสดิการให้ค่าตอบแทนแบบจูงใจมาใช้ หรือกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรในฐานะปัจจัยหลักในการผลิต โดยองค์กรต้องพยายามสนองต่อความต้องการขั้นต่างๆ ของสมาชิก ตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความมั่นคงและปลอดภัย ตลอดจนความต้องการขั้นสูงของบุคคล เพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ โดยสามารถแบ่งประเภทของสวัสดิการได้ 2 ประเภท คือ

1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และการบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล ห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

2) สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และการบริหารที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้จะอยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น (สวัสดิการแรงงาน: กรมแรงงาน)

สวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรม มีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่างๆ ตามที่ M.V. Moorthy กล่าวไว้มีดังนี้

2.1) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการ

ทำงานขึ้นได้ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

2.2) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่า นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดี หรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

2.3) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างอย่างดีและไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้าง ซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

2.4) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาค่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติ ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการ คุณแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

2.5) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่ม แล้วเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้นความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้อง ซึ่งขาดความจริงใจ

2.6) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใด ก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการ



ของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น

2.7) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา (สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน หน้า 2-4)

**Harlow S. Person** กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้าง ในการที่จะจัดสถานที่ทำงานในโรงงาน หรือบริษัท และความสุขภาพใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรม หรือสภาพของตลาดแรงงาน (1959, อ้างอิงจาก ธนิตา วิวัฒน์เศรษฐ์, 2522 หน้า 12)

**Dale S. Beach** กล่าวถึง สวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการ คือ ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของเงินรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ออกหรือลาออก การพ้นจากงานเมื่อเกษียณอายุ นอกจากการให้เงินแล้วยังอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้ โดยรับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด (1965, หน้า 6 อ้างอิงจาก โสภณ วีระโสภณ, 2547 หน้า 23-24)

**Koontz ord O'Donnell** กล่าวถึงสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นกำลังใจและบำรุงขวัญ อาจเป็นเงินที่จ่ายพิเศษนอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติหรือรางวัลจากผลกำไรที่เรียกว่า โบนัส หรือเงินที่เรียกอย่างอื่น นอกจากนี้อาจเป็นบริการพิเศษต่างๆ เพื่อบำรุงขวัญ เช่น การให้หยุดพักผ่อนเป็นครั้งคราว การให้ลาป่วย ลาหยุด การจัดห้องสมุด การจัดห้องอาหารแบบคาเฟ่ที่เรียกรับบุคลากรเสิร์ฟอาหารด้วยตนเอง เป็นการประหยัด และการจัดสภาพการทำงานต่างๆ ให้สะดวกสบาย (อ้างอิงจาก อัญชลี อนุภูถ, 2527 หน้า 12)

#### 2.1.6 ความสำคัญของสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการให้สถานประกอบการ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อย 5 คน ที่สถานประกอบการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัตินี้

การจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบันเป็นไปตามแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตด้วย ดังเห็นได้จากแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน ที่เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการสังคมที่เพียงพอเพื่อการมีชีวิตที่มีคุณภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ร่วมกับสำนักวิจัยเอแบค โพลสำรวจคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานเนื่องในวันแรงงานแห่งชาติที่นิคมอุตสาหกรรม 17 แห่ง พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 11.5 ต้องทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุด และร้อยละ 59.2 ทำงาน 6 วัน ต่อสัปดาห์ ขณะที่การดำเนินชีวิตยังเต็มไปด้วยอบายมุข ทั้งการดื่มแอลกอฮอล์และการสูบบุหรี่ ทำให้เป็นหนี้เฉลี่ย 80,962 บาทต่อคน ดังนั้นการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการก็มีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการด้วยนั่นเอง (สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2550)

**กชกร รพีกาญจน์** กล่าวว่า ประโยชน์ของสวัสดิการที่องค์กรจะได้รับ มีดังนี้

- 1) ช่วยให้มีพลังดึงดูดบุคลากรเข้าสู่องค์กร
- 2) ขวัญและความรักต่อหน่วยงานเพิ่มขึ้น
- 3) ลดการลาออกของพนักงาน
- 4) เป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานที่ดี
- 5) ช่วยลดอิทธิพลของสหภาพแรงงาน
- 6) ช่วยลดการแทรกแซงการบริหารของหน่วยงานจากภาครัฐ

สวัสดิการถือเป็นกำลังใจอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเป็นสิ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน หากบริษัทสามารถมอบความสุขให้กับพนักงาน พนักงานก็จะทำงานตอบแทนได้อย่างเต็มที่ และไม่เกิดคำถามว่าพวกเขาทำงานเพื่ออะไร ผลตอบแทนที่เขาได้รับมีค่าเพียงพอกับการทุ่มเททำงานให้กับองค์กรหรือไม่ สวัสดิการที่ดี เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้เช่นกัน (ศิริลักษณ์ อุทัยรัตน์, 2014)

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า สวัสดิการจะช่วยสร้างความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน สามารถกระตุ้นและควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสวัสดิการในสมัยปัจจุบันจะต้องไม่เพียงแต่สามารถจัดสรรประโยชน์และการบริการพื้นฐานแก่สมาชิกขององค์กรอย่างพอเพียงเท่านั้น แต่จะต้องสามารถประยุกต์ใช้ทักษะด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดระบบสวัสดิการ ที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กรได้ด้วย

โดยการศึกษาครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการของ Pigors and Myers เพราะมีการจำแนกหมวดหมู่ของสวัสดิการไว้ชัดเจนอยู่แล้ว และเหมาะสมกับการใช้ชีวิตของคนไทยและพนักงานใน บริษัท ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด

**Pigors and Myers** กล่าวถึงสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์และบริการ ที่องค์กรจัดให้บุคคล 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

- 1) ขณะทำงาน (On the job).
- 2) หุุดงาน แต่ยังเป็นบุคลากรประจำองค์การอยู่ (Off job but in the community)
- 3) พ้นจากการเป็นสมาชิกกรรมคาของสังคมทั่วไป (Outside of the company in the community)

ทั้งนี้เพื่อให้บริการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความต้องการ ของผู้รับบริการเป็นที่ตั้ง และจะต้องให้ได้รับความเสมอภาคทุกคน ซึ่งมี 8 ประการดังนี้

- 1) สุขภาพ
- 2) ความปลอดภัย
- 3) ความสะดวก
- 4) การศึกษา ข่าวสาร ความรู้
- 5) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 6) การพักผ่อนหรือนันทนาการ
- 7) การให้คำปรึกษาหารือ
- 8) การให้ประโยชน์แก่ชุมชน

(1962, หน้า 520 อ้างอิงจาก โสภณ วีระโสภณ, 2547 หน้า 24)

### 2.1.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

**แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980)** ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะงานว่า หมายถึง ลักษณะงาน (Job Characteristics) ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรม ที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกัน ที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และ การรู้ผลการกระทำ ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

**ธงชัย สันติวงษ์ (2538)** สรุปความหมายของคุณลักษณะงานว่า เป็นการออกแบบงาน ที่เพิ่มคุณค่าของงาน ทำให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการที่สำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงาน

**พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2546)** ได้สรุปความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ธรรมชาติและเนื้อหาของงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลาย ของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับ

โดยการศึกษาครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการของ Steers เพราะได้มีการ สรุปจากทฤษฎีคุณลักษณะงานของบุคคลต่างๆ มาอีกทีหนึ่งแล้ว และมีการจำแนกหมวดหมู่ของ

คุณลักษณะของงาน เหมาะสมกับการลักษณะในการทำงานในตำแหน่งงานต่างๆ ของพนักงานในบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด

Steers ได้นำแนวคิดของ Tuner และ Lawrence (1965) และ Hackman และ Oldman (1976) ในเรื่องคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1) ความหลากหลายของงาน จะมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกรู้ว่าเขาได้รับผิดชอบ และต้องการเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2) ความสำคัญของงาน หมายถึง การกระตุ้นให้พนักงานเห็นว่า งานมีความสำคัญมีคุณค่า ซึ่งตัวงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสติดต่อกับปะกับผู้อื่น ทำความรู้จักสร้างมิตรภาพความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานคนอื่น

3) ความมีอิสระในการทำงาน จะเห็นได้ว่า กฎระเบียบในการทำงาน กฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดคิในหน้าที่ของพนักงานในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะเกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดีคือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่อิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์กร

4) ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ข้อมูลทั้งด้านดีและด้านไม่ดี เพื่อหาทางแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมต่อไป ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสที่จะติดต่อกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิด ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

จากทฤษฎีทั้งหมดนี้ สรุปว่า คุณลักษณะของงาน คือ ลักษณะของงานที่พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติ ซึ่งในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ก็จะมีลักษณะของงานที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎีของทุกคนที่กล่าวมานั้น จะกล่าวตรงกันในเรื่องของ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน การมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับ โดยในทฤษฎีทั้งหมดยังกล่าวอีกว่า คุณลักษณะของงานนั้นล้วนส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรอีกด้วย

## ตารางแสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	Allen and Mayers	Newstorm and Devis	Sheldon
1. ทศนคติที่ดีต่อองค์กร	✓		✓
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓		
3. ความพึงพอใจในลักษณะงาน	✓	✓	✓
4. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ	✓		
5. ความจงรักภักดี		✓	
6. มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร			✓
7. ความพึงพอใจในสวัสดิการขององค์กร	✓		

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	Pigors and Myers	Koontz ord O'Donnell	Harlow S. Person
1. การดำเนินงานด้วยความสมัครใจของนายจ้าง	✓	✓	✓
2. สิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากค่าจ้างประจำ	✓		
3. สิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด	✓	✓	✓
4. เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	✓	✓	
5. เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	

ตารางที่ 2.3 การเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน	Steers	Hackman and Oldham
1. ความหลากหลายของทักษะ	✓	✓
2. ความสำคัญของงาน	✓	✓
3. ความมีอิสระในการทำงาน	✓	✓
4. ผลป้อนกลับของงาน	✓	✓
5. การได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	✓

ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayers ใช้ทฤษฎีสวัสดิการของ Pigors and Myers และใช้ทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Steers ในการนำมาศึกษาค้นคว้า และจัดทำแบบสอบถาม

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

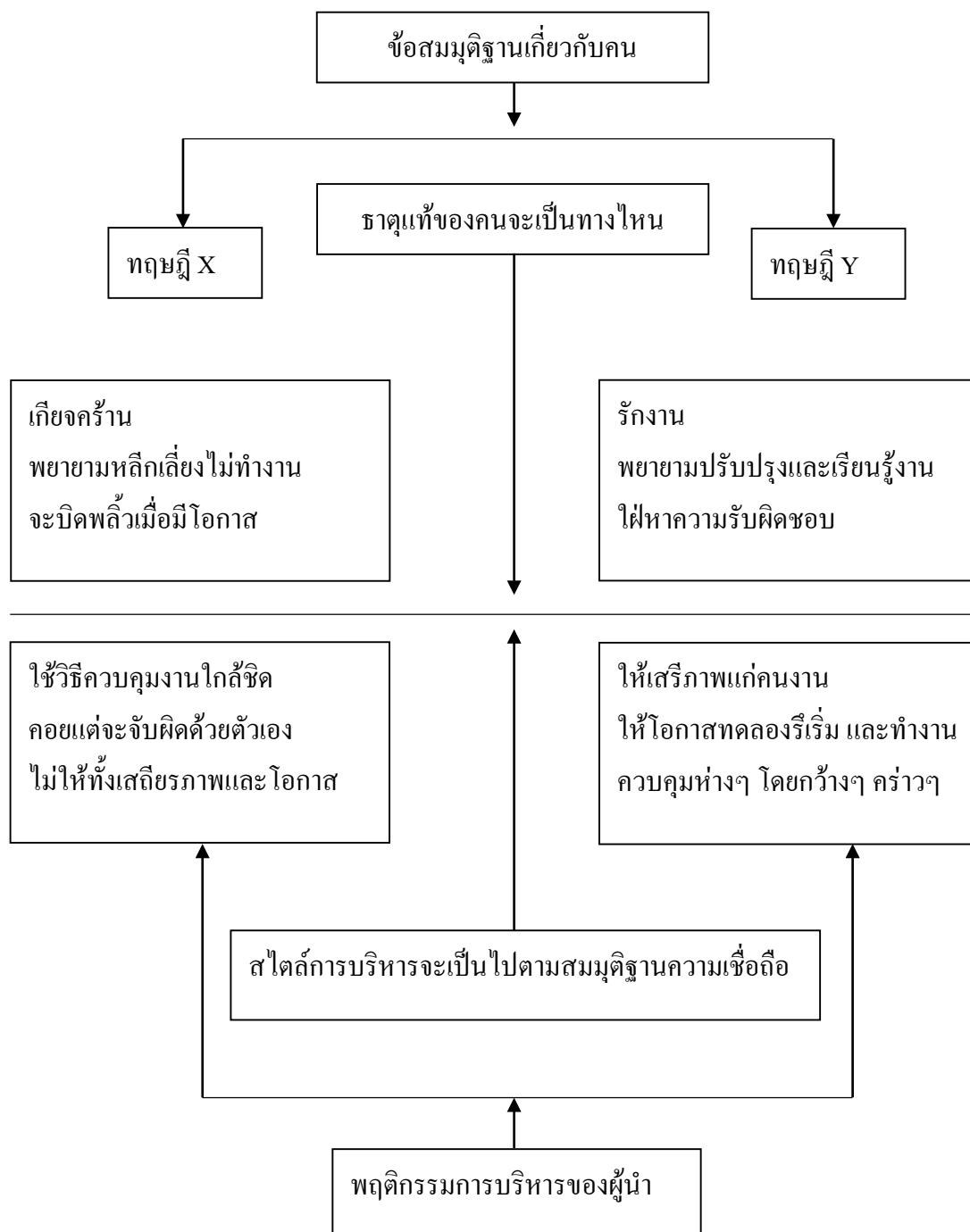
**ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960)** ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ ซึ่งทฤษฎี X คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดและมีการลงโทษเป็นหลัก ส่วนทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม ซึ่งทฤษฎี Y คือ คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะ ซึ่งสามารถแยกแยะแต่ละทฤษฎีในการกระทำของมนุษย์ได้

**ทฤษฎี X** มีสมมุติฐานว่า ต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้าน และไม่ชอบรับผิดชอบ ผล คือ ผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและจูงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดก็จะมีการคาดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะทำตามสั่งไม่สนใจปรับปรุงงาน เน้นเรื่องเงินเป็นหลัก ทฤษฎีนี้จึงเหมาะใช้ในที่ที่ขาดคนงานและมีมาตรฐานการครองชีพต่ำ Mc. Gregor กล่าวว่า ถ้าคนได้ตามที่ต้องการทั้งกายและใจ ทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎีนี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เข้าใจพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาทฤษฎีหนึ่งเรียกว่าทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์นั้นโดยธรรมชาติมิเกียจคร้าน และเชื่อถือไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y เขาจะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความก้าวหน้าอย่างกว้างขวาง

**ทฤษฎี Y** จึงเน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์รู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ โดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้นมีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาที่พูดเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำจึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร แมคเกรเกอร์ ได้ค้นพบแนวคิด

“พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y



ภาพประกอบที่ 2.1 ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับคน ของ Douglas McGregor (1960)

สรุป คือ แมคเกรเกอร์ เห็นว่า คนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งแมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นว่า ในการจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้

ทฤษฎี Y และเขาต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ได้มีความหมายว่า จะละเลยต่อการควบคุมเสียโดยสิ้นเชิง (ทัชชกร เสงศิริ, ธนวรรณ เทียงธรรม หน้า 4-6)

### 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด มีดังต่อไปนี้

**ขวัญใจ เลียดประลม (2546)** ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร คือ ความหลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**ดวงดาว ศุภจิตกุลชัย (2546)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 126 คน ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะภูมิหลังส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

**ญาณิศา ลิ้มรัตน์ (2547)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรม ในงานของกลุ่มการพยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 384 คน ผลการศึกษา พบว่า



1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรม ในงานของกลุ่มการพยาบาล และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับสูง

2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) บรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาลได้ร้อยละ 50.7

**เจริญ ว่องประชาณุกุล (2548: 63, 95-96)** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ซึ่งมีทั้งสิ้น 20 โรงเรียน มีจำนวนครู 1,559 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายมา 387 คน ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1) ครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และความเต็มใจปฏิบัติงาน

2) ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

4) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

5) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเต็มใจปฏิบัติงาน

6) วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียน ในระดับปานกลาง

**ชาญวูฒิ บุญชม (2553)** ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพ โสด/อยู่คนเดียว และสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่ง เป็นครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ในตัวแปรด้านความหวังไขในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีผลความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

**อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ส่วนในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) ต่างก็แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่เป็นโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่สมรส ม่ายหย่า หรือแยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555)** ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.21 และ 4.19 ตามลำดับ และบุคลากรมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 4.12 4.01 และ 3.90 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อ

ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด ( $\beta = 0.527$ ) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ( $\beta = 0.339$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร มีผลกระทบต่อมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด ( $\beta = 0.417$ ) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ( $\beta = 0.246$ ) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวม และรายด้านของบุคลากรสถาบันวิจัย แสงชิน โครตรอน (องค์การมหาชน)

**ภัทรพล กาญจนปาน (2552)** จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง ผลการวิจัย พบว่า

1) พนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และด้านเน้นหลักความยุติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน

2) พนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี

4) พนักงานการประปานครหลวง ที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5) พนักงานการประปานครหลวง ที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6) พนักงานการประปานครหลวง ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7) พนักงานการประสานครหลวง ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านการปกป้องชื่อเสียงลักษณะขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8) พนักงานการประสานครหลวง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านการปกป้องชื่อเสียงลักษณะขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9) บรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10) บรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**กฤตภัก เป็ณถนอม (2540)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ผลการวิจัย พบว่า งานที่พนักงานปฏิบัติมีคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวโดยรวมและรายด้าน ทั้งด้านอารมณ์ ด้านเครื่องมือ และด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรทั้งช่วงเรียนรู้ ช่วงเติบโต และช่วงคงที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้และคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 5.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001